

10) AKTIVITEITENPLAN 2023

Bijlagen

- 1) Hoorrecht**
- 2) Contractkeuze**
- 3) Invaren**
- 4) Achterstallige indexatie/compensatie**
- 5) Governance**
- 6) Ereschuld**



Vereniging van DSM gePensioneerden

Bijlage 1A - Hoorrecht

- ☐ Wanneer is het hoorrecht van toepassing?
- ☐ Waarover kan het hoorrecht worden toegepast?
- ☐ Wat zijn de wettelijke randvoorwaarden?



Bijlage 1B - Hoorrecht: wanneer

- ☐ In de arbeidsvoorwaardelijke fase.
- ☐ Bij keuzes van sociale partners in transitieplan.
- ☐ Op een zodanig tijdstip dat het van invloed kan zijn op:
 - de inhoud van het transitieplan en
 - de daarin verantwoorde keuzes.
- ☐ Transitieplan moet worden verstrekt aan pensioenfonds:
 - door sociale partners (i.c. de werkgever),
 - vóór 1-1-2025.
- ☐ Oordeel geven minimaal 2 maanden vóór besluit.
- ☐ Beroepsmogelijkheden zijn nog onduidelijk

Bijlage 1C - Hoorrecht: waarover

- ☐ Transitieplan door werkgever (wettelijke taak)
- ☐ Karakter van de pensioenregeling
- ☐ Info over hoe om te gaan met pensioenrechten en aanspraken
 - incl. overwegingen die daaraan ten grondslag liggen.
- ☐ Overzicht van de effecten per leeftijdscohort van de overstap
 - berekend aan de hand van gegeven maatstaven (bruto/netto profijt).
- ☐ Inzichtelijk maken wat de effecten zijn van gebruikmaking transitie-FTK.
- ☐ Gemaakte afspraken over compensatie voor de leeftijdscohorten.
- ☐ Financieringsplan compensatie incl. financieringsbronnen.
- ☐ Afspraken initiële invulling solidariteits- en risicoreserve.
- ☐ Vergelijking nieuwe regeling met ongewijzigde voortzetting huidige regeling onder huidig FTK.

Bijlage 1D - Hoorrecht: volgorde onderwerpen

Conform planning CEOD

- ☐ Contractkeuze (flexibel vs. solidair)
- ☐ Nabestaandenpensioen
- ☐ Leenstelsel
- ☐ Initiële vulling reserves
- ☐ Verdeling rendement
- ☐ Hoogte projectierendement
- ☐ Dotatie/onttrekking reserves
- ☐ Spreidingstermijnen
- ☐ Methodes uitdeling reserves
- ☐ Vergelijking oud vs. nieuw stelsel



Bijlage 2A - Contractkeuze

Verschillen

SOLIDAIR (NPC)

Nieuw Pensioen Contract

- Incl. solidariteitsreserve (<15%)
- Collectief beleggen (behoudend)

vs.

FLEXIBEL (VPO)

Verbeterde Premie Overeenkomst

- ‘Lifecycle’ beleggingen (meer risico)

Overeenkomsten

- Beide contracten incl. dekking ‘micro’ langlevensrisico.
- Voor beide contracten geldt dat de premiehoogte mede bepalend is voor de hoogte van de uitkomst.
- Indien totaal opgeteld de beleggingsmix gelijk is, zullen beide contracten dezelfde rendementen behalen.

Bijlage 2B - Contractkeuze

Gevolgen van keuzes

SOLIDAIR (NPC)

Nieuw Pensioen Contract

vs.

FLEXIBEL (VPO)

Verbeterde Premie Overeenkomst

- Solidariteitsreserve bij start vullen (via premie of beleggingsresultaten) gaat ten koste van indexatie.
- Vaststelling hoogte van projectierendement is bepalend voor beide contracten.
- Leenconstructie wel of niet toepassen beïnvloedt de risico's.
- Toepassen spreiding overrendement en beschermingsrendement bepalen meer of minder een stabiele uitkering in de UITKERINGSFASE.
- Financieren 'macro' langlevensrisico (vlgs. CBS langlevens-tabellen).

Bijlage 3A - Invaren

STANDAARDMETHODE

- NORM
- O.b.v. huidige voorziening

vs.

VALUE BASED ALM

- Risico neutraal
- Gelijkwaardig op cohortniveau
- Afwijking NORM beargumenteren

Wetgeving m.b.t. onverdeeld vermogen

- Geldt voor beide methoden.
- Na verdeling van de technische voorziening (= 100%) en het vullen van de buffers en de compensatie.
- Resterend vermogen mag over gepensioneerden eenzelfde verhoging geven !!!

Bijlage 3B - Invaren

Wetgeving vereist, o.a.:

- grenzen stellen t.b.v. intergenerationele solidariteit, en
- deelnemers informeren over (voorwaarden voor) minimum pensioen, bij bepaalde dekkingsgraad.

Voorwaarden dekkingsgraad (DG):

- $DG \geq 95\%$ iedere deelnemer ontvangt ten minste 95% (standaardmethode)
- $DG < 105\%$ maximaal 5% gebruiken voor compensatie of vullen van buffers
- $DG < 90\%$ eerst korten tot 90%.

Bij invaren: geen indexatie voor de ene deelnemer, ten koste van een ander.

D.w.z. als een deelnemer zijn technische voorziening ontvangt, mag geen enkele andere deelnemer er op achteruit gaan. M.u.v. toeslagen uit een vooraf afgesproken compensatiedepot.

Bijlage 4 - Achterstallige indexatie/compensatie

Achterstallige indexatie:

“een niet uit de balans blijkende verplichting” ¹⁾

Compensatie (vb. bij afschaffing doorsneepremie):

- ☐ Primair een arbeidsvoorwaardelijke aangelegenheid.
- ☐ Kan niet worden gefinancierd uit het fondsvermogen.
- ☐ Alternatieven:
 - storting werkgever in compensatiedepot
 - opslag op pensioenpremie.

1) Juridische term (conform internationale boekhoudstandaard).

Bijlage 5 - Governance

Korte termijn:

- ☐ Onafhankelijke voorzitter PDN i.p.v. werkgever
- ☐ Verkiezingen Verantwoordingsorgaan
- ☐ Vervanging bestuursleden PDN-bestuur
- ☐ Positie DSM versus Aangesloten Ondernemingen (AO)

Lange termijn:

- ☐ Outsourcing DSM Pension Services (actie: DSM)
- ☐ Afscheiding Pensioenfonds Sabic (SPF) en AO
- ☐ Positie PDN

Bijlage 6 - Ereschuld: morele verplichting



- ☐ DSM is niet buiten de wet getreden
- ☐ Belofte voorzitter RvB: *“DSM zal in slechte tijden niet met de rug naar het (pensioen-) fonds gaan staan”*.
- ☐ Sluitpost positie werkgever (afspraken met sociale partners):
 - ‘Premie holidays’ in het verleden
 - Verdeling vermogen, om afroaming door overheid te voorkomen
- ☐ Na beëindiging sluitpost positie werkgever:
 - Gebruikgemaakt van wettelijk recht op demping pensioenpremie (= 96% van kostprijs)
 - Bestuur pensioenfonds op verkeerde been gezet, bij beluit afschaffing sluitpost met IFRS-boekhoudregels